

LIVE [LAVORO, INAPP: "NEL SUD GRAZIE ALLA FORMAZIONE 8 LAVORATORI SU 10 MIGLIORANO PROPRIA POSIZIONE IN AZIENDA"](#)
giovedì, 06 Ott 2022 10:32
[Facebook](#)
[Twitter](#)
[Instagram](#)

[Home](#) [Editoriali](#) [Internazionali](#) [Mondo](#) [Politica](#) [Economia](#) [Regioni](#) [Università](#) [Cultura](#) [Futuro](#) [Sport & Motori](#)

[Home](#) » [LAVORO, INAPP: "NEL SUD GRAZIE ALLA FORMAZIONE 8 LAVORATORI SU 10 MIGLIORANO PROPRIA POSIZIONE IN AZIENDA"](#)

6 Ottobre 2022 — By Redazione

LAVORO, INAPP: "NEL SUD GRAZIE ALLA FORMAZIONE 8 LAVORATORI SU 10 MIGLIORANO PROPRIA POSIZIONE IN AZIENDA"

AGENPARL ITALIA

(AGENPARL) – gio 06 ottobre 2022 8 LAVORATORI SU 10 MIGLIORANO PROPRIA POSIZIONE IN AZIENDA”

Fadda: “Terminata la fase della pandemia bisogna intensificare gli investimenti nel nostro capitale umano: l’azienda che fa formazione aumenta infatti le competenze dei propri lavoratori attraverso percorsi di re-skilling e di up-skilling per i dipendenti già impegnati nell’attività lavorativa, e il Mezzogiorno va nella giusta direzione”

Benevento, 6 ottobre 2022 – La formazione continua è la chiave di volta per i lavoratori del Mezzogiorno, ancora di più rispetto al Centro e al Nord Italia. È quanto emerso dall’indagine ROLA (Rilevazione delle Opinioni dei lavoratori e delle aziende), svolta da Fondimpresa, (associazione costituita da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil) e dall’INAPP, Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche durante la crisi pandemica del 2020 e realizzata coinvolgendo 11.929 dipendenti.

Dal Rapporto, presentato a Benevento, emerge infatti che la quota di lavoratori

che riscontrano cambiamenti dopo la formazione è mediamente più elevata nel Mezzogiorno: il 92.2% dei lavoratori che hanno seguito un corso di formazione in qualsiasi materia registra dei miglioramenti significativi nella propria posizione lavorativa con l'acquisizione e il miglioramento delle tecniche e delle procedure aziendali, del livello di autonomia e la riduzione degli errori. Notano almeno un cambiamento nello stesso ambito rispettivamente l'88% e l'87.3% dei lavoratori intervistati al Nord e al Centro. Circa i cambiamenti in azienda, si osserva una netta differenza in termini di percentuali: i lavoratori meridionali nell'80.4% dei casi riportano di aver assistito a cambiamenti in azienda dopo la formazione, con la riduzione dei livelli gerarchici, una maggiore partecipazione a processi di innovazione e una maggiore autonomia decisionale. La percentuale scende di gran lunga per i lavoratori delle regioni centrali e settentrionali: 68.3% e 67.7%. I cambiamenti di mansioni invece hanno riguardato al Sud il 44% dei lavoratori, in Italia Centrale il 35.8% e il 35% in Italia settentrionale. In definitiva la formazione nel Mezzogiorno sembrerebbe comportare in maggior misura rispetto alle altre macro-aree dei cambiamenti in termini di mansioni dei lavoratori: la probabilità che alla formazione si leghi un'evoluzione del lavoratore in termini di mansioni cresce del 3.9% per ogni punto di conoscenza acquisito durante il percorso formativo.

Di questo hanno discusso nel convegno organizzato a Benevento da **Inapp** e Fondimpresa, Valentina Ferri, ricercatrice dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, Nausica Iencenelli, ufficio verifiche e monitoraggi di Fondimpresa, Flavia Schiano, Gruppo TECNO, **Sebastiano** Leo, assessore formazione e Lavoro della Regione Puglia, Mike Taurasi, Presidente OBR Fondimpresa Campania, Carmine Tirri, direttore Fondazione ITS "Antonio Bruno" Campania, Roberto Vingiani, direttore Fondazione ITS "Antonio Cuccovillo" Puglia e **Santo Darko Grillo**, direttore generale dell'Inapp.

“Uno dei punti di forza della competitività delle imprese oggi consiste nella capacità di sapere investire in capitale umano, l'azienda che attiva percorsi di formazione aumenta le competenze dei propri lavoratori, e la sorpresa è che questa strada è stata intrapresa con grande impegno nel nostro Mezzogiorno” – ha spiegato il prof. **Sebastiano Fadda**, presidente dell'Inapp – “Terminata l'emergenza legata alla pandemia risulta fondamentale oggi intensificare gli investimenti su percorsi di re-skilling e di up-skilling capaci di favorire l'adozione di innovazioni tecnologiche e organizzative. Questo per evitare l'obsolescenza delle competenze dei nostri lavoratori con la conseguente perdita di competitività delle nostre imprese. Il modello educativo tradizionale legato all'istruzione limitata ai “banchi di scuola” deve essere integrato da un apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita lavorativa, proprio per agevolare lo sviluppo tecnologico delle imprese attraverso l'adeguamento delle competenze e delle abilità di tutto il personale. I dati mostrano che questo percorso è stato intrapreso anche nel Mezzogiorno, ma altre condizioni devono realizzarsi in questa area perché gli interventi formativi producano i migliori risultati”.

Emergono anche delle criticità nel Rapporto Inapp-Fondimpresa. Al dato positivo si accompagna infatti un elemento di forte negatività legato al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la formazione riguardante le tecnologie abilitanti di industria 4.0 non riesce infatti a stimolare cambiamenti nelle aziende del Mezzogiorno. L'essere formati in tale ambito al Sud sembra sortire effetti contenuti a parità di altre condizioni, diversamente da ciò che accade in Italia Centrale e Settentrionale dove si rileverebbero importanti cambiamenti a seguito di tali percorsi formativi. “Ciò che negli ultimi studi si è riscontrato – affermano i ricercatori- è che i lavoratori

formati in altre discipline come ad esempio “sviluppo delle abilità personali e manageriali” riscontrano cambiamenti successivi anche e in particolare al Sud, invece, tutte le volte che le analisi tengono conto di formazione nell’ambito di tecnologie abilitanti, queste sembrerebbero scontrarsi con un contesto non ancora adatto a che il seme della formazione possa generare i suoi migliori effetti”.

“Una delle ragioni potrebbe essere dovuta al gap di competenze di base dei lavoratori, che quindi non permette di effettuare uno scatto in termini di apprendimento ed effetti sul territorio – concludono i ricercatori – Un altro ostacolo riguarda la scarsa dotazione infrastrutturale che in molti casi non consente di mettere a frutto tutto ciò che di nuovo si è appreso e anzi, talvolta costringe a ridurre il livello del percorso formativo stesso”.

Per maggiori informazioni:

Giancarlo Salemi

azienda formazione lavoratori migliorano

SHARE.

[Redazione](#)

BORSA

CATEGORIE

IDI FARMACEUTICI

AGENPARL

CONTATTI

SERVIZI

TIENITI INFORMATO

Dal 1955 affianca con i suoi notiziari il mondo istituzionale, editoriale, economico e finanziario, diventando oggi una tra le fonti **Invia comunicati stampa a:**

[La tua pubblicità su Agenparl](#)
[Notiziario Agenparl](#)

più autorevoli dell'informazione con i propri redazione@agenparl.eu
prodotti, servizi e soluzioni all'avanguardia.

**Una formula editoriale veloce ed
innovativa che garantisce
un'informazione puntuale e
approfondimenti originali.**

Per info scrivi a:

info@agenparl.eu

segreteria@agenparl.eu

**Esprimi la tua opinione! Inviaci le tue
riflessioni e commenti su WhatsApp al
+39 340 681 9270 (RM, Italy)**

Tel: +39 06 9357 9408 (RM, Italy)

@TUTTI I DIRITTI AGENPARL